

ISSN 1561-6908

**Економіка:
проблеми теорії та
практики**

Збірник наукових праць

Випуск 259

Том III

Полозова Т.В., Кривцун В.І. ОЦІНКА ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	522
Волошина Л.В. ОЦІНКА БАНКОМ КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПОЗИЧАЛЬНИКА	528
Коваленко О.М. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ	534
Борович О.В. КЛАСИФІКАЦІЯ НЕПРЯМИХ ВИТРАТ: ВПЛИВ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ	542
Дьяченко М.Г. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ АССОРТИ- МЕНТОМ ПРОДУКЦИИ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ	548

Том III

Пархоменко Е. А., Соколова Л. В. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПОДХІД К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕД- ПРИЯТІЇ	553
Потеева М.А. ПОСЛЕКРИЗИСНАЯ РЕВИЗИЯ МЕТОДОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ	558
Любимовська Т.М., Брижань І.А. ВИКОРИСТАННЯ ЛАНЦЮГА ЦІННОСТЕЙ ДЛЯ ПОШУКУ ДЖЕРЕЛ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	567
Величко О.П. КОГНІТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ МЕНЕДЖЕРІВ-ЕКОНОМІСТІВ АПК	575
Приходько Л.М. ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБІТ З ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ	583
Василенко Ю.О. ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНЬОГО ОБЛАДНАННЯ ПРИ ІНКУБАЦІЇ ЯЄЦЬ	588

Величко І.М. ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ОБСЛУГОВУЮЧИХ КООПЕРАТИВІВ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ РИНКОВОГО ТИПУ	593
Колпаков В.Т. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МТП І СИСТЕМИ ТЕХНІЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	598
Величко А.Є., Маслова І.В. ВПЛИВ ОБ'ЄГІВ ВИРОБНИЦТВА МОЛОЧНИХ ПРОДУКТІВ НА ВЕЛИЧИНУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В МОЛОЧНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ	604
Менькач С.О. ВПЛИВ ВИРОБНИЧИХ ПОКАЗНИКІВ НА ПРИБУТОК СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА СВИНИНИ	610
Тільна Н.В. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СВИНАРСТВА НА ДНІПРОПЕТРОВЩИНІ І УКРАЇНІ В ЦІЛОМУ	616
Герасимова І.Ю. СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКІВ НА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ	621
Бурбела О.В., Желюк Н.С. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ЯК ГОЛОВНА СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	629
Чучіна І.М., Мовчан І.В. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ	635
Пономарьова І.В. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ОСНОВІ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ	642
Горяньська Т.В. ТОРГОВІ МАРКИ: ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ І ОБЛІК	656
Городня Т.А., Щербак А.Ф. ВИКОРИСТАННЯ ЖИТЛОВОГО ФОНДУ ТУРИСТИЧНОЇ СТРУКТУРИ	663
Гришина И.В. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ	669

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

Друкується відповідно до постанови Вченої Ради
Дніпропетровського національного університету

Головний редактор:

д-р екон. наук, проф. *Анатолій Антонович Покоцілов*

Редакційна колегія:

д-р фіз.-мат. наук *С. О. Смірнов*, д-р екон. наук *В. А. Ткаченко*,
д-р техн. наук *О. М. Марюта*, д-р екон. наук *Л. В. Попкова*,
д-р екон. наук *О. В. Ковальов*, д-р екон. наук *Я. Г. Берсуцький*,
д-р техн. наук *Ю. Д. Морозов*, д-р екон. наук *Г. О. Крамаренко*,
д-р екон. наук *О. С. Галушко*, д-р техн. наук *Р. Б. Тян*, д-р екон. наук *В. В. Дорофійенко*,
д-р екон. наук *О. Й. Шевцова*, д-р наук з державного управління *М. Х. Корецький*

Рецензенти:

д-р екон. наук, проф. Дніпропетровського національного університету: *І. Л. Сазонець*;
д-р екон. наук, проф. Дніпропетровської державної медичної академії: *А. В. Батура*

Е 45 **Економіка:** проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. –

Випуск 259: В 7 т. – Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – 304 с.

ISBN 978-966-8736-05-6

У збірнику аналізуються актуальні проблеми економіки.
Для студентів, аспірантів та викладачів вузів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 978-966-8736-05-6

© Колектив авторів, 2010

д. е. н., професор *Соколова Л. В.*, *Пархоменко Е. А.*
Харьковский торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье предложен концептуальный подход к формированию системы мотивации труда управленческого персонала на предприятии, базирующийся на совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных подсистем мотивации, направленных на активизацию трудового потенциала управленца в целом. Сущность подхода состоит в формировании индивидуальной системы мотивации работника, исходя из его личного трудового потенциала и степени его востребованности на конкретном предприятии.

Ключевые слова: управленческий персонал предприятия, система мотивации, подсистема мотивации, потенциал управленческого персонала.

Постановка проблемы.

Проводимая в Украине экономическая и социальная политика направлена на формирование социально ориентированной рыночной экономики, одной из важнейших проблем которой является максимальное использование трудового потенциала работников.

Большие резервы в решении этой проблемы состоят в увеличении производительности труда всех категорий персонала предприятий, на которых занята значительная часть трудоспособного населения страны.

Персонал предприятия может активно способствовать повышению эффективности функционирования организации, а может относиться к результатам деятельности безразлично или противодействовать нововведениям. Только заинтересованный в своей работе человек, удовлетворенный ею, может эффективно работать и приносить пользу как предприятию, так и обществу.

Как известно, управленческий персонал играет особую роль в деятельности предприятия. Непосредственно не создавая материальных благ или услуг, менеджер влияет на все стороны их производства – организационную, техническую, экономическую, социальную, принимая те или иные управленческие решения, от степени прогрессивности которых зависит эффективность работы предприятия. Проблема повышения результативности труда управленческого персонала предполагает в числе различных вариантов ее решения и комплексный подход к совершенствованию механизма трудовой мотивации, поскольку трудовая мотивация – важнейший фактор результативной работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала менеджера. Мотивация – это своего рода пусковой механизм, определяющий, какие способности и в ка-

кой степени работник захочет и сможет развивать и использовать в процессе труда [4].

От действительности механизма мотивации труда зависит социальная и творческая активность менеджеров на каждом иерархическом уровне, который в итоге повлияет на конечные результаты всей хозяйственной деятельности предприятия, ведь только заинтересованный в своей работе человек, удовлетворенный ею, может по-настоящему эффективно работать, и приносить больше пользы предприятию и обществу.

Поэтому одна из главных задач современной системы мотивации труда управленческого персонала – это создавать и укреплять заинтересованность персонала в своей работе, активно способствовать росту удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни.

Отсюда следует главная цель совершенствования механизма мотивации труда управленческого персонала – создавать и укреплять заинтересованность менеджеров в своей работе, содействовать росту удовлетворенности качеством трудовой жизни, проявлению энтузиазма, увеличению трудовой отдачи, тем самым активно способствуя повышению производительности и результативности труда менеджеров. Совершенствование механизма трудовой мотивации управленческого персонала представляет собой реальную возможность сделать деятельность по управлению предприятием более результативной и организованной.

Анализ публикаций.

Теоретической и методологической основой статьи явились труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные вопросам теории и методологии мотивации труда, а также практическим аспектам управления мотивацией персонала и оценке результативности управленческого труда, а именно Оксененко С. П., Горбенко Е. В., Мюллер Е., Гагаринский А., Усанов Н. И., Куликов Г. Т., Дмитренко Г. А., Риктор Т. Л. [1-6].

Цели и задачи исследования.

Целью исследования является разработка концептуального подхода к формированию системы мотивации управленческого персонала предприятий, направленного на повышение результативности их труда.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- исследовать теоретические вопросы формирования механизма мотивации труда и управления результативностью труда персонала с учетом социально-психологических особенностей их деятельности и экономических условий функционирования предприятий;
- усовершенствовать систему мотивации управленческого персонала предприятия, отражающую механизм трудовой мотивации управленческого персонала, раскрыть сущность и взаимосвязь ее подсистем.

Изложение основного материала.

На всех этапах развития процесса производства основой являются человеческие ресурсы. Согласно теориям экономического роста, производительность возрастает благодаря не столько внешним, сколько внутренним факторам, связанным с человеческими ресурсами.

Для формирования эффективной системы управления персоналом необходимо развитие трудового потенциала работников. Логика развития привела к тому, что компетентность и активность работников становятся самыми важными факторами эффективности, которая выражается не столько в прибыльности, сколько в стабильном развитии предприятия. Критерием же развития предприятия является его способность своевременно адаптироваться к изменениям внутренней среды, постоянно воспроизводить «человеческий капитал» высокого качества и интегрировать усилия персонала для дальнейшего развития предприятия [1].

Общими чертами, характерными для целей труда любой категории персонала управления, являются:

- сущность постановки целей – идеальное предвосхищение результата деятельности и путей его достижения с помощью определенных средств;
- форма представления целей – заданные заранее, желаемые количественные и качественные характеристики предприятия;
- двуединое целеполагание в системе целей трудовой деятельности – цели, устанавливаемые организацией перед работником, и цели самого управленческого работника, которые он желает достичь посредством трудовой деятельности;
- иерархическая организация целей управленческой деятельности, при которой происходит их разделение по уровням управления на предприятии: цели нижестоящего уровня управления являются средствами достижения целей вышестоящего уровня управления;
- главная цель деятельности предприятия, общая для всех уровней управления и категорий управленческого персонала, на основе которой формируется генеральное направление деятельности предприятия на данном этапе его развития и которое учитывается при детализации целей для отдельных подразделений и управленческих работников.

Различия в целях трудовой деятельности и связанных с ними задач и функций управленческого персонала определяются спецификой конкретной хозяйственной деятельности каждого предприятия в текущий период времени с учетом влияния на его деятельность факторов внутренней и внешней среды [2].

Таким образом, согласно целям, можно разработать систему мотивации управленческого персонала, направленную на развитие ее подсистем, которые

ориентированы на удовлетворение потенциала управленческого персонала (рис. 1).



Рисунок 1 – Характеристика системы мотивации управленческого персонала предприятия

Исходя из принципов системного подхода, можно утверждать, что мотивационные меры должны быть направлены на системное удовлетворение потребностей ее структурных элементов. Так, рассматривая подсистему мотивации психофизиологического потенциала менеджера, необходимо учитывать также влияние и подсистемы социального, квалификационного, инновационного, интеллектуального потенциалов. Например, назначая премию за перевыполнение плана, рекомендуется предусмотреть достижение еще нескольких целей, таких как здоровый образ жизни, высокий уровень специальных знаний и умений, уровень квалификации, гражданское сознание. На подсистему инновационного потенциала можно повлиять через подсистему квалификационного потенциала, используя при этом подсистему интеллектуального потенциала, что в свою очередь затронет и подсистему психофизиологического и социального потенциалов. Таким образом, ставя стимулом материальное вознаграждение за повышение специальных знаний и умений, тем самым повышается интеллектуальный потенциал менеджера, а, следовательно, также повышается и его инновационный потенциал. Учет при этом состояния здоровья управленцев и их ценностные ориентиры позволяет реализовать комплексный подход к решению изучаемой проблемы.

Таким образом, разработав систему мотивации управленческого персонала, ориентируясь на комплексное использование подсистемы потенциалов менеджеров, появляется возможность при практической ее реализации высвободить незатронутые трудовые резервы персонала, ведь хорошо мотивированный персонал работает с двойной отдачей.

Выводы.

Для достижения заданной цели был разработан концептуальный подход к формированию системы мотивации управленческого персонала предприятия, учитывающей социально-психологические особенности их деятельности. Реализация данной системы на практике будет способствовать совершенствованию в целом мотивационного механизма предприятия.

Литература.

1. Горбенко Е. В. Системный анализ факторов трудовой мотивации как условие оптимизации трудовых отношений: Автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.04 / Ростовский государственный ун-т в Институте по переподготовке и повышению квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук – Ростов.: 2006. – 16 с.
2. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л. Управлінська еліта: можливості формування в сучасній Україні // Економіка та держава. —2007. — № 5. — С. 74-77.
3. Куліков Г. Т. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України): Автореф. дис. докт. екон. наук: 08.09.01 / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К.: 2006. – 24 с.
4. Мюллер Е., Гагаринский А. Организационно-экономический механизм мотивации для эффективного использования трудового потенциала промышленных предприятий // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – N 9. – С. 47-51.
5. Оксененко С. П. Управління персоналом промислового підприємства в умовах ринкових відносин.: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський державний економічний університет – Х.: 2004. – 20 с.
6. Усанов И. И. Развитие профессиональной компетентности в структуре трудового потенциала современной организации.: Автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.03 / Саратовский государственный социально-экономический ун-т – Саратов.: 2009. – 16 с.